

# Organisatie-, mandaat- en volmachtbesluit directoraat-generaal Arbeidsmarktbeleid en Bijstand 2004

*Regeling van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 4 februari 2004, directoraat-generaal Arbeidsmarktbeleid en Bijstand, DGAMB/2004/3431, houdende toedeling van taken en doorverlening van vertegenwoordigingsbevoegdheden aan onder de directeur-generaal Arbeidsmarktbeleid en Bijstand ressorterende functionarissen (Organisatie-, mandaat- en volmachtbesluit directoraat-generaal Arbeidsmarktbeleid en Bijstand 2004)*

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
Gelet op de artikelen 8, derde lid, aanhef en onder a, en 22, eerste lid, van het Organisatie-, mandaat- en volmachtbesluit SZW 2004;

Besluit:

## § 1. Begripsbepaling

### Artikel 1

In deze regeling en de daarop berustende bepalingen wordt verstaan onder:

- a. directie: een organisatieonderdeel van het ministerie dat ressorteert onder de directeur-generaal Arbeidsmarktbeleid en Bijstand;
- b. directeur: een functionaris die leiding geeft aan een directie;
- c. directeur-generaal: de directeur-generaal Arbeidsmarktbeleid en Bijstand.

## § 2. Organisatie

### Artikel 2

- Onder de directeur-generaal ressorteren:
- a. de directie Algemeen Arbeidsmarktbeleid;
  - b. de directie Arbeidsmarktbeleid Bijzondere Groepen;
  - c. het Bureau Interbestuurlijke Verhoudingen en Communicatie;
  - d. de directie Werk en Bijstand;
  - e. de projectdirectie Taskforce Jeugdwerkloosheid;
  - f. een stafbureau.

## § 3. Verantwoordelijkheden directeurs

### Artikel 3

1. Elk van de directeurs is verantwoordelijk voor:
  - a. het leiding geven aan de eigen directie;
  - b. het door tussenkomst van de directeur-generaal adviseren van de bewindspersonen ten aanzien van het werkkerrein

van de eigen directie en het attenderen van hen op politiek of maatschappelijk gevoelige aspecten;

- c. het coördineren van de beleidsontwikkeling en -uitvoering van de eigen directie met de beleidsontwikkeling en -uitvoering van de andere onderdelen van het ministerie en van andere ministeries;
  - d. het zorgdragen voor een effectieve en efficiënte bedrijfsvoering, met uitzondering van de vaststelling van de formatie, voor periodieke evaluatie daarvan en voor planning en bewaking van de productie van de eigen directie;
  - e. de personeelsaangelegenheden van de onder elk van hen ressorterende functionarissen, voor zover dit niet is voorbehouden aan de secretaris-generaal dan wel de directeur-generaal;
  - f. het zorgdragen voor de administratieve en financiële afhandeling van de uitvoering van de eigen personeelsaangelegenheden, voor zover deze niet is opgedragen aan anderen zoals de directie Personeel, Organisatie en Informatie, de directie Financieel-Economische Zaken, de directie Gemeenschappelijke Organisatie Bedrijfsvoering en de Stichting Pensioenfonds ABP;
  - g. het op orde hebben van de administratieve organisatie en informatiebeveiliging;
  - h. het formuleren en uitvoeren van directieplannen voor de eigen directie binnen de door de secretaris-generaal en de directeur-generaal vastgestelde uitgangspunten;
  - i. het rapporteren aan de directeur-generaal over de uitvoering van de directieplannen betreffende de eigen directie;
  - j. het, na overeenstemming daarover met de directeur-generaal, aanwijzen van een plaatsvervangend directeur;
  - k. het zorgdragen voor de vastlegging van de organisatie van de eigen directie en de daarbinnen geldende mandaten, volmachten en machtigingen in een Organisatie-, mandaat- en volmachtbesluit voor de eigen directie;
  - l. de behandeling van klachten als bedoeld in artikel 9:1 van de Algemene wet bestuursrecht voor zover deze betrekking hebben op gedragingen van de onder hen ressorterende functionarissen.
2. Het bepaalde in het eerste lid, onder k, is niet van toepassing op directeurs die leiding geven aan een directie met een omvang van maximaal 12 fulltime-equivalenten.

### Artikel 4

De directie Algemeen Arbeidsmarktbeleid is verantwoordelijk voor de (strategische) ontwikkeling van het algemene arbeidsmarktbeleid. De directie draagt eveneens zorg voor het sectorale, regionale en internationale arbeidsmarktbeleid, met inbegrip van de problematiek rondom arbeidsmigratie en de werking van de arbeidsbemiddelingsmarkt.

### Artikel 5

De directie Arbeidsmarktbeleid Bijzondere Groepen is verantwoordelijk voor de ontwikkeling van het arbeidsmarktbeleid voor specifieke groepen. De directie draagt meer specifiek zorg voor het instrumentarium van gesubsidieerde arbeid en het beleid rond arbeidsinpassing van arbeidsgehandicapten. De directie is verantwoordelijk voor de uitvoering van de Subsidieregeling ESF-3 en de Subsidieregeling ESF-EQUAL, laat deze uitvoeren door het Agentschap SZW en onderhoudt hiertoe de contacten met de Europese Commissie.

### Artikel 6

Het Bureau Interbestuurlijke Verhoudingen en Communicatie is verantwoordelijk voor een eenduidige regie in de relaties tussen het ministerie en de gemeenten. Het Bureau draagt zorg voor de (verdere) ontwikkeling van het SZW-brede sturingsconcept richting gemeenten.

### Artikel 7

De directie Werk en Bijstand is verantwoordelijk voor de ontwikkeling van de voorwaarden waarbinnen gemeenten het beleid van werk en inkomen gestalte kunnen geven. Het gaat hierbij om:

- a. het stimuleren van bijstandsgerechtigden, kunstenaars, zelfstandigen, niet-uitkeringsgerechtigden en personen met een uitkering krachtens de Algemene nabestaandenwet om een bijdrage te leveren aan de samenleving;
- b. het verstrekken van een volwaardig minimuminkomen aan bijstandsgerechtigden, kunstenaars en zelfstandigen naar de mate waarin deze er niet in slagen die bijdrage door middel van arbeid te leveren.

### Artikel 8

De projectdirectie Taskforce Jeugdwerkloosheid is verantwoordelijk voor de ondersteuning van de Taskforce Jeugdwerkloosheid bij haar vier taken:

- a. het faciliteren van het sluiten van convenanten tussen werkgevers en andere

betrokken partijen op lokaal-regionaal en sectoraal niveau om 40.000 extra leerwerkplekken te realiseren;  
b. het ondersteunen van gemeenten bij het tot stand brengen van lokale samenwerking en het versterken van de gemeentelijke regie daarover;  
c. het geven van voorlichting aan jongeren en hun ouders;  
d. het initiëren en stimuleren van die activiteiten die bijdragen aan het bereiken van het doel, inclusief een goede communicatie over de werkzaamheden.

#### Artikel 9

Het stafbureau is verantwoordelijk voor advisering en ondersteuning van de directeur-generaal bij de aansturing van de onder hem ressorterende directies, zowel beleidsinhoudelijk als beheersmatig.

### § 4. Bevoegdheden directeuren

#### Artikel 10

1. Elk van de directeuren is bevoegd om namens een bewindspersoon besluiten te nemen, overeenkomsten aan te gaan en handelingen te verrichten die noch een besluit, noch een privaatrechtelijke rechtshandeling zijn, voor zover zij verband houden met de taken en verantwoordelijkheden van zijn directie, tenzij deze zijn voorbehouden aan een bewindspersoon, de secretaris-generaal, de plaatsvervangend secretaris-generaal of de directeur-generaal.  
2. Aan elke directeur wordt mandaat en machtiging verleend tot het nemen van besluiten over en het vaststellen en ondertekenen van stukken die betrekking hebben op:  
a. de in artikel 3, eerste lid, onder e, genoemde personeelsaangelegenheden;  
b. de behandeling van klachten als bedoeld in artikel 9:1 van de Algemene wet bestuursrecht, voor zover deze klachten betrekking hebben op gedragingen van de onder elk van hen ressorterende functionarissen.  
3. De in het eerste lid genoemde bevoegdheid omvat de bevoegdheid tot het verlenen en vaststellen van subsidies en het verlenen en vaststellen van rijksvergoedingen, het aangaan van verbetertrajecten en het korten op bevoorschotting, voor zover het de uitvoering betreft van regelingen op zijn werkterrein. Over de verlening van subsidies groter dan € 125.000,- die niet in een vastgesteld directieplan zijn opgenomen, wordt de directeur-generaal vooraf geïnformeerd.  
4. De in het eerste lid genoemde bevoegdheid om overeenkomsten aan te gaan is beperkt tot overeenkomsten met een waarde van ten hoogste € 20.000,- per overeenkomst, met dien verstande dat de volgende overeenkomsten mogen worden aangegaan tot een waarde van € 500.000,- per overeenkomst:  
a. overeenkomsten welke gebaseerd zijn op een mantelovereenkomst;

b. overeenkomsten voor het opleiden van medewerkers van de directie;  
c. overeenkomsten voor het inhuren van personeel voor de uitvoering van werkzaamheden die onder de directe verantwoordelijkheid van het departementale management worden verricht;  
d. arbeidsovereenkomsten naar burgerlijk recht;  
e. overeenkomsten met betrekking tot raden en commissies;  
f. overeenkomsten met betrekking tot onderzoek, na voorafgaande inhoudelijke afstemming binnen het directoraat-generaal;  
g. overeenkomsten met betrekking tot incidentele beleidsinformatie, met uitzondering van overeenkomsten met het Centraal bureau voor de statistiek.

### § 5. Slotbepalingen

#### Artikel 11

De directeuren kunnen hun vertegenwoordigingsbevoegdheden in een door hen te bepalen omvang doorverlenen aan onder hen ressorterende functionarissen, met dien verstande dat bevoegdheden met betrekking tot personeelsaangelegenheden slechts kunnen worden doorverleend aan rechtstreeks onder hen ressorterende functionarissen en slechts voor zover het betreft:  
a. het opmaken, niet zijnde vaststellen, van een beoordeling van medewerkers;  
b. het houden van manager-medewerker gesprekken;  
c. verlof van medewerkers;  
d. kleine beloningen, niet zijnde gratificaties, onder gelijktijdige mededeling daarvan aan de directeur.

#### Artikel 12

1. Deze regeling treedt in werking met ingang van de tweede dag na de dagtekening van de Staatscourant waarin deze regeling wordt geplaatst en werkt terug tot en met 1 januari 2004.  
2. Deze regeling wordt aangehaald als Organisatie-, mandaat- en volmachtbesluit directoraat-generaal Arbeidsmarktbeleid en Bijstand 2004.

Deze regeling zal met de toelichting in de Staatscourant worden geplaatst.

*Den Haag, 4 februari 2004.*

*De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
namens deze: de directeur-generaal  
Arbeidsmarktbeleid en Bijstand,  
J.A. van den Bos.*

### Toelichting

#### 1. Algemeen

Per 1 januari 2004 is het Organisatie-, mandaat- en volmachtbesluit SZW 2004 (hierna: OMV-besluit SZW 2004) in werking getreden. Dit heeft tot gevolg dat de secretaris-generaal, de plaatsvervangend secretaris-generaal, de directeu-

ren-generaal en de inspecteur-generaal elk in een apart besluit gebaseerd op het OMV-besluit SZW 2004 de toedeling van taken aan (functionarissen van) de onder hen ressorterende organisatieonderdelen en de eventuele doorverlening van bevoegdheden aan onder hen ressorterende functionarissen opnieuw zullen moeten regelen.

Bij dit besluit worden door de directeur-generaal Arbeidsmarktbeleid en Bijstand taken en verantwoordelijkheden belegd bij onder hem ressorterende organisatieonderdelen en worden tevens vertegenwoordigingsbevoegdheden doorverleend.

### 2. Artikelsgewijs

#### Artikel 2

In dit artikel worden de directies genoemd die ressorteren onder de directeur-generaal Arbeidsmarktbeleid en Bijstand. Het Bureau Interbestuurlijke verhoudingen en Communicatie en het stafbureau worden in de zin van dit besluit als directies beschouwd en de hoofden hiervan derhalve als directeur.

#### Artikel 3

Dit artikel geeft aan welke algemene verantwoordelijkheden voor alle directeuren gelden.

Onderdeel a van het eerste lid geeft aan dat de directeuren belast zijn met het leiding geven aan de eigen directie. Hierbij moeten zij wel de aanwijzingen en richtlijnen van de bewindspersonen, van de secretaris-generaal voor zover voortvloeiend uit het koninklijk besluit van 18 oktober 1988 inzake de functie en verantwoordelijkheid van de secretaris-generaal en van de directeur-generaal onder wie zij ressorteren, in acht nemen.

Onderdeel e van het eerste lid geeft aan dat elke directeur verantwoordelijk is voor de personeelsaangelegenheden van de onder hem ressorterende functionarissen. Hierbij geldt wel dat zij de departementale regels en aanwijzingen in acht moeten nemen. Uiteraard moeten zij ook de toepasselijke wet- en regelgeving toepassen, met name de Ambtenarenwet, het Algemeen Rijksambtenarenreglement, het Bezoldigingsbesluit Burgerlijke Rijksambtenaren 1984 en de daarop berustende regelgeving. Uiteraard kunnen door de directeur-generaal alleen vertegenwoordigingsbevoegdheden worden doorverleend die aan hemzelf verleend zijn. Zo geldt dat bepaalde bevoegdheden op het terrein van personeelsaangelegenheden zijn voorbehouden aan de secretaris-generaal dan wel bij koninklijk besluit moeten geschieden (zie de artikelen 4 en 5 van het OMV-besluit SZW 2004 en de daarbij behorende toelichting). Verder geldt dat bepaalde bevoegdheden niet mogen worden doorverleend aan functionarissen onder het niveau van directeur-generaal

of inspecteur-generaal (zie artikel 22, tweede lid, onder b en c, van het OMV-besluit SZW 2004).

Dit betekent in concreto dat de volgende personele besluiten *niet* door de directeuren mogen worden genomen:

- het toepassen van de Ambtenarenwet, het Algemeen Rijksambtenarenreglement en het Bezoldigingsbesluit Burgerlijke Rijksambtenaren 1984 voor zover daarin is voorzien in besluiten bij koninklijk besluit;
- het verlenen van ontslag op grond van artikel 125e van de Ambtenarenwet;
- het benoemen van hoofden van afdelingen, subafdelingen en bureaus en van teamleiders aan wie bevoegdheden met betrekking tot personeelsaangelegenheden zijn toegekend;
- het op grond van artikel 22a van het Bezoldigingsbesluit Burgerlijke Rijksambtenaren 1984 toekennen van periodieke toeslagen voor zover het gaat om toeslagen om redenen van werving en behoud;
- de toepassing van het Besluit vergoeding representatiekosten rijkspersoneel en van artikel 6a van het Algemeen Rijksambtenarenreglement (het aanstellen in tijdelijke dienst met afwijkende arbeidsvoorwaarden in zeer bijzondere gevallen).

#### Artikel 10

In het eerste lid is een algemene bevoegdheid voor elke directeur geregeld om besluiten te nemen, overeenkomsten aan te gaan en andere handelingen te verrichten, voor zover deze betrekking hebben op de taken van zijn directie. Deze taken staan eerder in dit besluit voor elke directie gespecificeerd aangegeven (artikelen 4 tot en met 9). Het gaat hier om mandaten, volmachten en machtigingen om namens een bewindspersoon te handelen (zie voor een toelichting op deze begrippen de toelichting bij artikel 1 van het Organisatie-, mandaat- en volmachtbesluit SZW

2004). Hierbij zijn altijd de bepalingen van afdeling 10.1.1 (mandaat) van de Algemene wet bestuursrecht (Awb) van toepassing. De bepalingen van deze titel gelden op grond van artikel 10:12 (schakelbepaling) niet alleen voor mandaten (het nemen van besluiten in de zin van de Awb), maar ook indien volmacht verleend wordt tot het verrichten van privaatrechtelijke rechtshandelingen (waaronder overeenkomsten) en indien machtiging verleend wordt tot het verrichten van handelingen die noch een besluit, noch een privaatrechtelijke rechtshandeling zijn. De bepalingen in de Awb en de algemene bepalingen in het OMV-besluit SZW 2004 brengen onder meer het volgende met zich mee:

- bevoegdheden worden altijd uitgeoefend in naam van en onder verantwoordelijkheid van het bestuursorgaan (in casu een bewindspersoon van SZW);
- als algemene beperking van de bevoegdheid om namens een bewindspersoon te handelen geldt: ‘tenzij bij wettelijk voorschrift anders is bepaald of de aard van de bevoegdheid zich tegen verlening van mandaat, volmacht dan wel machtiging verzet’ (zie artikel 14, vierde lid, OMV-besluit SZW 2004 en artikel 10:3 Awb);
- iedere leidinggevende kan algemene en bijzondere aanwijzingen geven ter zake van de uitoefening van mandaten, volmachten en machtigingen; deze aanwijzingen moeten worden opgevolgd (zie artikel 24 OMV-besluit SZW 2004);
- leidinggevendenden blijven bevoegd de doorverleende bevoegdheden zelf uit te oefenen (zie artikel 18 OMV-besluit SZW 2004 en artikel 10:7 Awb);
- een doorverleende bevoegdheid (mandaat, volmacht en/of machtiging) kan altijd schriftelijk worden ingetrokken (zie artikel 10:8 Awb);
- krachtens mandaat genomen besluiten en krachtens volmacht aangegane overeenkomsten moeten vermelden namens welk bestuursorgaan zij zijn genomen of

aangegaan (zie artikel 10:10 Awb); in artikel 15 van het OMV-besluit SZW 2004 is een uniforme formule opgenomen waarmee vertegenwoordigingsbevoegden (dus ook directeuren) stukken moeten ondertekenen die op basis van mandaat, volmacht of machtiging worden ondertekend; daaruit moet steeds blijken dat ondertekening *namens* de Minister dan wel een Staatssecretaris van SZW plaatsvindt.

Het gestelde in het vierde lid, onder c en d, betreft medewerkers die niet op basis van een ambtelijke aanstelling werkzaam zijn bij SZW. Met betrekking tot de in het vierde lid, onder c, geregelde bevoegdheid wordt opgemerkt dat directeuren voor de inhuur van externen voor specifieke projecten (dus niet voor het tijdelijk vervangen van zittend personeel, bijvoorbeeld voor het opvangen van vacatures, ziekte, zwangerschapsverlof of langdurig verlof) vooraf instemming van de directeur-generaal moeten hebben.

De in het vierde lid onder f genoemde voorafgaande inhoudelijke afstemming vindt jaarlijks plaats op basis van de onderzoeksprogramma's van de afzonderlijke directies.

#### Artikel 11

In artikel 11 is een tekst opgenomen welke het doorverlenen van bevoegdheden met betrekking tot personeelsaangelegenheden aan onder de directeuren ressorterende functionarissen beperkt tot het niveau van afdelingshoofd dan wel teamleider. Dit in navolging van eerder gemaakte afspraken binnen het ministerie.

*De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
namens deze: de directeur-generaal  
Arbeidsmarktbeleid en Bijstand,  
J.A. van den Bos.*